

〈論 説〉

企業における規範原則とデューディリジェンス

石 井 和 平

1. 序章

(1) 企業の社会的責任

新自由主義を唱えたミルトン・フリードマンは、企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility : CSR) について、下記のように述べている。

「市場経済において企業が負うべき社会的責任は、公正かつ自由でオープンな競争を行うというルールを守り、資源を有効活用して利潤追求のための事業活動に専念することだ。これが、企業に課されたただ一つの社会的責任である」¹

フリードマンは、またアダム・スミスの言葉を借りて、「自分の利益を追求する方が、社会のためを考えた場合よりも、結果的に社会の利益を高めることが多い」²と述べ、企業の社会的責任のあり方について、明らかに一つの立場に立っている。もちろん、1960年代の社会的責任の定義は限定的であり、現代の社会情勢や環境問題に当てはめて、その意味を問うことはフェアではない。今日において、ある企業がその組織内で生じた人権問題を無視して事業活動に専念することは不可能であろうし、対応を間違えばその企業のブランドを大きく毀損するだけでなく、企業

¹ フリードマン pp.248

² 同 pp.249

の存続さえ危ぶまれるような社会的制裁を受けることもある。フリードマンが語った企業の社会的責任の意味が、今日では通用しなくなってきたのは確かであろう。

今や、企業における社会的責任は、企業を守るための予防策であり、遵守すべき規範原則を必要とする。それは、一方で経営（management）と法律の交差領域としての新たな「経営法学」を志向することを意味するが、他方、法律の限界を超えて、企業が自ら従うべき規範原則をも必要とする。特に、グローバル化の促進とともに企業活動が人権に及ぼす影響が強くなり、さらに自己情報コントロール権といった新たな人権も登場するようになってきている。経済活動の自由を保証しつつ、倫理的課題に対して企業が自らの行動を律するための新たな社会規範が求められているのである。

本稿では、企業の社会的責任の課題を人権問題に限り、そこで用いられる規範原則を紹介したい。さらに、自己情報コントロール権など新しい人権を包摂しつつ拡大・多様化する人権問題に対して、その社会的責任を果たすと同時に、利益の拡大を図りうる戦略として「デューディリジェンス」を位置づけ、法務の枠を超えた企業の事業活動に組み込むことの意義を考えたい。

（2）経営と法学の交差

経営における社会規範としては、会社法などの既存の法律を考えるのが普通であろう。一方、企業経営において、独立した科学としての「経営法学」を追求したのは大矢息生であった。彼は、経営法学について、「企業経営の意思決定に内在する多種多様の法的危険の内容と、その回避の方法を法社会学的方法をもって研究対象とする」固有の科学として定義している³。また大矢は、「企業法務は経営戦略に従う」という意味で、会社法規部に経営と法律の一本化によるリーガリスク・マネーজে

³ 大矢 1988 pp.51

ントを基調とした戦略的機能を遂行する戦略的法務機能を持たせることを主張した⁴。さらに大矢は、予防法学としての経営法学は、法は裁判規範であるという裁判法学とはその考えを異にし、裁判規範であると同時に意思決定規範であると述べている⁵。独立した科学としての経営法学においては、リスク回避のために必要となる意思決定規範が重要となる。大矢は、会社法規部の機能を①紛争処理的機能②予防的機能③経営戦略的機能としているが、ここでいう会社法規部の機能が彼のいう経営法学と同一の視点に立っているのは明らかであろう。

残念ながら、大矢が主張した「経営法学」は、その後長らく一つの専門科学として確立できない状況が続いた。だが最近になって、大矢の試みとは別のところで「法と経営」に関する研究が新たに登場してきている。その中心人物である加賀山茂は、「法と経営」に関する融合を試み、経営学の学問分野に、各々法学の学問分野を対応させて、「経営六法」の基盤とした。簡略に述べれば以下の関係になっている⁶。

企業（NPO）と政府の関係：行政法（税）

企業（NPO）と資本市場（資金供給者の関係）：金融法（資金）

企業（NPO）と労働市場（労働者）の関係：労働法（人材）

企業（NPO）と商品・役務市場（顧客・競争相手）の関係：経済法および不法行為法（市場）

企業（NPO）と原材料市場（原材料提供者）の関係：契約法および知的財産権法（原料）

そして上記の関係を整理し、経営学との関係で重要となる法分野を新たに「経営六法」として位置づけている。特別法が多いが、経営学において必要となる既存の法を再定義したものといえる。

⁴ 大矢 1994 pp.126

⁵ 大矢 1986 pp.29

⁶ 加賀山 pp.5

- ①会社法および NPO 法
- ②金融法（金融商品取引法、保険法）
- ③労働法
- ④契約法および知的財産法
- ⑤不法行為法および経済法および経済刑法
- ⑥税法および行政法および憲法

大矢が志向した独立した科学としての「経営法学」と方向性が異なるのは明らかであろう。

なお、法学と経営の関係は、法律家と経営者の関係と平行である。伊藤壽英は、法律家と経営者のマインドセット（思考様式）の違いを強調し、下記のように両者を分ける。

「法律家は、起こってしまった事実を前に、その原因を過去にさかのぼって因果関係を論証し、現時点での救済につなげるのが仕事である。そこでは、彼らの最善解は『原状回復』であって、それ以上に全体の厚生を向上させるといった関心を優先させることが少ない。他方、経営者の役割は、当該企業の経営資源を総合し、事業構築によって市場競争に勝ち抜くための戦略を策定し、実行することである。いわば、現場のリスクを客観的に認識して、将来の企業利益の増大を図るのである」⁷

大矢が、経営法学を「リスク回避のために必要となる意思決定規範」と述べたように、経営には、紛争処理以外にも、リスク管理と経営戦略において固有の法律（特別法）が必要なのは確かであろう。また大垣尚司は、企業における年金や福利厚生などの「広義の報酬制度」に関して

⁷ 伊藤 pp.55

は、経営学に加えて、社会保障法、労働法、企業会計、税務などの総合的知見が必要となると明言している⁸。

彼に従えば、(経営に関わる)法は、生産技術や顧客基盤、職員の専門性と並ぶ重要な「経営要素 (management resource)」の一つとして位置づけることができるのである⁹。経営法学 (あるいは経営六法) は、予防や戦略の道具以上のものであり、それは経営そのものの基本的な構成要素と考えることができる。

以上、企業が、政府、資本市場、労働市場、商品・役務市場、原材料市場との関係において、どのような既存の法体系を必要とするかを見てきた。しかしながら、企業が個人の権利、特に基本的人権を侵害する場合、「経営六法」が寄与できる範囲が限られているのは確かであろう。さらに重要なことは、上で述べたように、私的自治や契約自由といった原則に基づき、法によって企業活動を制約することはほとんどできない。伊藤が述べたように「起こってしまった事実を前に、その原因を過去にさかのぼって因果関係を論証し、現時点での救済につなげる」ことしか、法律家にはできないからである¹⁰。したがって、企業のような組織から個人の人権を守るには、憲法の間接的適用か、あるいは法律以外の社会規範が必要となってくる。

では、経営学の中では、「人権」がどのように扱われているのだろうか。例えば、間嶋崇は、組織における人権は、下記の三つの視点から論じられているとしている¹¹。

- ①規範 組織のあるべき姿の追求 (CSR、経営倫理論など)
- ②実証 組織成果・職務満足との関係の解明 (組織行動論など)
- ③批判 権力性・抑圧性の暴露、人間の自律性の回復 (批判的経営研

⁸ 大垣 pp.37

⁹ 大垣 pp.25

¹⁰ 伊藤 pp.55

¹¹ 間嶋 pp.23

究など)

そして、間嶋は、規範、実証、批判という三つの視点を超えて、人権への配慮を組織の中で、問題を乗り越え、やるべきこと、有効であることを「いかに行うのか」といった実践の議論をすべきであると主張している。実践を前提とした既存の法律とは異なる別の「規範」が求められる所以である。

企業活動には私的自治や契約自由の原則があり、法律による制約には限りがある。次章以降、この課題に対して法律（既存の法体系や経営法学）とは異なる社会規範を紹介し、倫理的な問題、特に人権問題にフォーカスして、企業が取るべき規範は何かを考えていく。

なお本稿で主に扱うのは下記の規範や原則である。

- ・ グローバル・コンパクト（国連）
- ・ ビジネスと人権に関する指導原則（国連）
- ・ 2006 年会社法（戦略報告書・取締役報告書）2013 年規則（イギリス）
- ・ 現代奴隷法 2015（イギリス）
- ・ 注意義務法（フランス）
- ・ 一般データ保護規則（EU）
- ・ JIS Z 26000:2012（日本工業規格）

また人権に関するデューディリジェンスについては下記の事例を取り上げた。

- ・ NEC グループ（方針事例）
- ・ ファーストリテイリンググループ（プロセス事例）
- ・ キリンホールディングスの事例（評価事例）

2. 企業と人権問題

(1) 国連グローバル・コンパクト

本章では、企業と人権問題に関わる国連の動向を見ていく。まずは、国連グローバル・コンパクト (United Nations Global Compact) について言及する¹²。国連グローバル・コンパクトとは、1999 年に開催された世界経済フォーラムにおいて、当時の国連事務総長が提唱したもので、4 分野 (人権、労働、環境、腐敗防止) 10 原則が定められている。国連グローバル・コンパクトは、企業に、影響の及ぶ範囲内で上記の 4 分野における一連の本質的な価値観を認め、実践に移すことを求めている。以下が、4 分野 10 原則である。

①人権

世界人権宣言 (The Universal Declaration of Human Rights)

原則 1 : 人権擁護の支持と尊重

原則 2 : 人権侵害への非加担

②労働

労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言 (The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

原則 3 : 結社の自由と団体交渉権の承認

原則 4 : 強制労働の排除

原則 5 : 児童労働の実効的な廃止

原則 6 : 雇用と職業の差別撤廃

③環境

環境と開発に関するリオ宣言 (The Rio Declaration on Environment and Development)

原則 7 : 環境問題の予防的アプローチ

¹² <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

原則 8：環境に対する責任のイニシアティブ

原則 9：環境にやさしい技術の開発と普及

④腐敗防止

腐敗防止に関する国連条約（The United Nations Convention Against Corruption）

原則 10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

さて、人権に関わる原則は、上記したように二つある。原則 1 は、企業（原語では businesses）は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきであるとし、原則 2 は、企業に自ら人権侵害に加担（complicit）しないよう求めている。以下、国連グローバル・コンパクトから、当該箇所を抜粋する。

まず、原則 1 である。この原則 1 は、経営（business）が、国際的に宣言されている人権の保護を支持し、尊重する必要があることを述べている¹³。

まず人権の尊重において、企業がデューデリジェンス（Due diligence）¹⁴を用いて人権を侵害しないようにし、関係する人権への悪影響に対処することを求めている。さらに、人権を尊重するだけでなく、企業は人権を支援するための行動を取ることが奨励されている。これは、中核事業、戦略的社会投資あるいは慈善活動、公共政策への関与あるいはアドボカシー、またはパートナーシップその他の集団行動を通じて、人権の保護および実現に向けて積極的な貢献をするための自発的な行動を取ることを意味している。人権を支援する行動は、人権を尊重する行動の代替（substitute）ではなく、補完（complement）であるべきであり、女性、子供、障害者、先住民、移民労働者、高齢者など、脆弱な（vulnerable）グループの権利に特に注意を払う必要があることを原則 1

¹³ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>

¹⁴ 引用文献ではデューデリジェンスまたはデュー・デリジェンスと表記する場合があるが、本稿ではデューデリジェンスで統一する。

では指摘している。

さらに、人権を尊重しないことは、企業の社会的自由 (license) に対するリスク、評判の低下、消費者のボイコット、法的責任と政府による反対行動の発生、投資家とビジネスパートナーによる企業にとって不利な行動の発生、生産性の低下、従業員の士気の低下等々、多くのリスクを生じさせることになる。一方、人権を尊重し、支援することで、ステークホルダーとのビジネス上の関係を強化することが可能になる。例えば、尊厳と敬意を持って扱われている労働者は生産性が高く、雇用主に忠実であり続ける可能性が高くなり、新規採用者は、雇用主を選択する際に、企業の社会的、環境的、およびガバナンスに関する記録をますます考慮するようになる。また人権と包括的なビジネスモデルは、新しい製品やサービスの革新や、新しい市場へのアクセスとなり、ビジネスを運営し、コミュニティや社会における価値ある構成員になるための社会的自由を強化する。

以上、原則 1 を概観した、人権を尊重しないことで生じるリスクと、人権を尊重することで得られるメリットを網羅し、企業が人権問題を経営の中心課題とすることを強く求めていることが分かる。

さて、次は、人権侵害への非加担に関する原則 2 である¹⁵。

共犯 (complicity) とは、別の会社、政府、個人、または他のグループが引き起こしている人権侵害に加担していることを意味する。人権侵害に加担するリスクは、ガバナンスが不十分な地域や人権侵害が広く行われている地域では特に高い可能性がある。ただし、共犯のリスクは、すべてのセクターおよびすべての国に存在する。

グローバルコンパクトの原則 1 および国連の「ビジネスおよび人権に関する指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」に基づく人権を尊重するための要件には、自社の直接的な事業活動だけではなく、企業が人権の享受を妨げる別のリスクである共犯の

¹⁵ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>

回避が挙げられている。企業が事業体の取引関係を含むデューデリジェンスのプロセスを含めて、人権に対する体系的な管理アプローチを持つ場合、共犯の申し立てが行われるリスクは、排除されないとはいえ、低減される。このプロセスによって、製品、オペレーション、またはサービスを通じて会社が関与する可能性のある人権リスクを特定し、防止または軽減する必要がある。

なお、後でまた詳しく言及するが、ある企業が生み出した社会的問題を別の企業が解決できるのか、という課題に関しては、人権侵害については非加担に関する原則 2 が担保していることを付記しておく。

（2）ビジネスと人権に関する指導原則

上記の国連グローバル・コンパクトでは、企業の人権尊重に対する責任が、国家の人権保障義務とは別に存在するという点が強調されている。日本では、企業の社会的責任が社会貢献として捉えられることも多いが、欧米では社会的責任の主要課題として人権問題が扱われる。またこの場合の人権問題は、国連グローバル・コンパクトが挙げているように、女性、子供、障害者、先住民、移民労働者、高齢者など多様な弱者を包括している点については注意したい。

さて、2011 年に、国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則」¹⁶ が、日本を含む参加国の全会一致で承認されている。国連グローバル・コンパクトの 4 分野 10 原則から人権問題を抜き出し、特化させた指導原則である。この指導原則は、次の認識に基づいている¹⁷。

(a) 人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するという国家の既存の義務

(b) 特定の機能を果たす特定の社会組織として、適用されるべきすべて

¹⁶ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2012

¹⁷ https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

の法令を遵守し人権を尊重するよう求められる、企業の役割
(c)権利及び義務が侵されるときに、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性

ビジネスと人権に関する国連指導原則では、まず人権を保護する国家の義務について言及し、次に人権を尊重する企業の責任について述べている。以下、やや長いが、企業の役割に関する部分（Ⅱ．人権を尊重する企業の責任）のみ抜粋したい¹⁸。

A 基盤となる原則

1. 企業は人権を尊重すべきである。これは、企業が他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処すべきことを意味する。
2. 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。
3. 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。
 - a. 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
 - b. たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。
4. 人権を尊重する企業の責任は、その規模、業種、事業状況、所有形態及び組織構造に関わらず、すべての企業に適用される。しかしながら、企業がその責任を果たすためにとる手段の規模や複雑さは、

¹⁸ 1.～14. のナンバリングは、本論文の中で便宜的につけたものである。国連指導原則では、11.～24. に該当する。

これらの要素及び企業による人権への負の影響の深刻さに伴い、様々に変わりうる。

5. 人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。
 - a. 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント
 - b. 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デューディリジェンス・プロセス
 - c. 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

B 運用上の原則

方針によるコミットメント

6. 人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、企業は、以下の要件を備える方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきである。
 - a. 企業の最上級レベルで承認されている。
 - b. 社内及び／または社外から関連する専門的助言を得ている。
 - c. 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記している。
 - d. 一般に公開されており、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らされている。
 - e. 企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続のなかに反映されている。

人権デューディリジェンス

7. 人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように

対処するかということに責任をもつために、企業は人権デューディリジェンスを実行すべきである。そのプロセスは、実際のまたは潜在的な人権への影響を考量評価すること、その結論を取り入れ実行すること、それに対する反応を追跡検証すること、及びどのようにこの影響に対処するかについて知らせることを含むべきである。人権デューディリジェンスは、

- a. 企業がその企業活動を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその取引関係によって企業の事業、商品またはサービスに直接関係する人権への負の影響を対象とすべきである。
 - b. 企業の規模、人権の負の影響についてのリスク、及び事業の性質並びに状況によってその複雑さも異なる。
 - c. 企業の事業や事業の状況の進展に伴い、人権リスクが時とともに変りうることを認識したうえで、継続的に行われるべきである。
8. 人権リスクを測るために、企業は、その活動を通じて、またはその取引関係の結果として関与することになるかもしれない、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価すべきである。このプロセスでは、以下のことをすべきである。
- a. 内部及び／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
 - b. 企業の規模及び事業の性質や状況にふさわしい形で潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
9. 人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置を取るべきである。
- a. 効果的に組み入れるためには以下のことが求められる。
 - i. そのような影響に対処する責任は、企業のしかるべきレベル及び部門に割り当てられている。
 - ii. そのような影響に効果的に対処できる、内部の意思決定、予

算配分、及び監査プロセス。

- b. 適切な措置は以下の要因によって様々である。
 - i. 企業が負の影響を引き起こしあるいは助長するかどうか、もしくは影響が取引関係によってその事業、製品またはサービスと直接結びつくことのみを理由に関与してきたかどうか。
 - ii. 負の影響に対処する際の企業の影響力の範囲。
- 10. 人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、企業はその対応の実効性を追跡評価すべきである。追跡評価は、
 - a. 適切な質的及び量的指標に基づくべきである。
 - b. 影響を受けたステークホルダーを含む、社内及び社外からのフィードバックを活用すべきである。
- 11. 人権への影響についての対処方法について責任をとるため、企業は外部にこのことを通知できるように用意しておくべきである。影響を受けるステークホルダーまたはその代理人から懸念が表明される場合には、特にそうである。企業は、その事業や事業環境が人権に深刻な影響を及ぼすリスクがある場合、どのようにそれに取り組んでいるかを公式に報告すべきである。あらゆる場合において、情報提供は、
 - a. 企業の人権への影響を反映するような、また想定された対象者がアクセスできるような形式と頻度であるべきである。
 - b. 関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。
 - c. それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。

是正

- 12. 企業は、負の影響を引き起こしたこと、または負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正の途

を備えるか、それに協力すべきである。

状況の問題

13. あらゆる状況において、企業は、次のことをすべきである。
 - a. どこで事業を行うにしても、適用されるべき法をすべて遵守し、国際的に認められた人権を尊重する。
 - b. 相反する要求に直面した場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求する。
 - c. どこで事業を行うにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長することのリスクを法令遵守の問題としてあつかう。
14. 人権への実際及び潜在的な負の影響への対応策に優先順位をつける必要がある場合、企業は、第一に最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響を防止し、軽減するよう努めるべきである。

以上が、「ビジネスと人権に関する指導原則」における企業に課された原則である。

5 の人権を尊重する責任を果たすための方針ないし実施プロセスが、「方針によるコミットメント」「人権デューディリジェンス・プロセス」そして「是正プロセス」として詳細に述べられている。特に、人権デューディリジェンスに関しては、運用上の原則が細かく規定されており、運用上、解釈の入る余地が少ない。

デューディリジェンスは、そもそも「相当な注意」を含意し、特に投資や M & A などを行う場合、対象先企業の資産や負債 (assets and liabilities) を調査する際に用いられる重要なプロセスである。人権デューディリジェンスの場合も同様であり、人権に関して相当な注意義務を払うべきであることを明示するとともに、その行動指針をはっきりと示している。

（3）欧州における国内法の整備

一方、海外の国内法においても、企業の人権尊重に関する法律が整いつつある。例えば、イギリスにおいては、早くも 2006 年の「会社法（Companies Act 2006）」において、すべての会社の取締役に対して、事業年度ごとに取締役報告書を作成することを義務づけ、上場会社の場合は、会社の事業の発展、業績または状況を理解するために必要な範囲で事業の概況を記載することになった。その中には、会社の事業が環境に及ぼす影響を含む環境関連事項、会社の従業員ならびに社会、地域社会および人権問題に関する情報、これらに関連する会社の方針および当該方針の有効性に関する情報の開示を求めることになっている¹⁹。

その後、2013 年に「2006 年会社法（戦略報告書・取締役報告書）2013 年規則（The Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulations 2013)」で、上場・非上場に関わらず、イギリスの会社（ただし小会社の免除規定あり）に対し、取締役報告書の事業の概況に代えて、独立した文書として戦略報告書の提出を求め、さらに実務適用上の指針として「戦略報告書の手引き」（FRC 2014）が、2014 年に公表された。戦略報告書は、戦略的経営、業績に加えて事業環境（内部・外部）について記載することを義務づけている。そして事業環境には、趨勢と要因、主要なリスクおよび不確実性、環境、従業員、社会、地域共同体、および人権に関連する事項の記載が求められている²⁰。

もちろん上記事項の記載は、財務諸表以外の「非財務的情報」の公開を義務づけたものであり、国連が定めた指導原則のように人権の尊重を直接求めたものではない。しかしながら、その後、イギリスでは、2015 年に「現代奴隷法 2015（Modern Slavery Act 2015）」が制定され、年間売上高で 3600 万ポンドを超える企業は、毎年、奴隷労働・人身売買に関する声明（statement）を作成し、報告する義務が生じるようになった。この現代奴隷法では、企業がこの声明を作成する際に、デューデリジェ

¹⁹ 林 pp.39

²⁰ 同 pp.42

ンス・プロセスに関する情報を含めてもよいことになっている。人権デューディリジェンスは企業の良好なガバナンスに関係している。多くの企業にとって、現代の奴隷制に関するデューディリジェンスは、倫理的貿易、企業の社会的責任、また人権に関するより広い枠組みの一部を形成すると思われるが、それはまたより広い意味での人権デューディリジェンス・プロセスの一部となるべきだからである²¹。なお、人権デューディリジェンスの方法は、特定された現代の奴隷制度のリスク、リスクの重大度、および事業が及ぼす影響力のレベルにふさわしいサイズであるべきであり、実施されたより広範なリスク評価によって公開されるべきである。また当初は企業に負担が大きいとして対象とされていなかったサプライチェーンに関しても、当該法案に付加されている。

他方、フランスにおいては、2017年に国民議会が可決した「注意義務法 (LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre)」が憲法評議会によって正式の法律として認められた。

この注意義務法は、従業員が5,000人以上または10,000人以上(子会社の本社所在地の違いによる)の企業には、注意計画(un plan de vigilance)の作成と、企業と企業の活動から生じるリスクを特定し、人権と基本的自由、人間の健康と安全、環境への深刻な害を防ぐための下記のような対策(すなわちデューディリジェンス)を求めている²²。

1. 識別、分析、優先順位付けを目的としたリスクマップ
2. リスクマッピングに関して、子会社、下請業者、または供給業者の状況を定期的に評価するための手順
3. リスクを軽減するか、深刻な損害を防ぐための適切な措置
4. 当該企業の代表的な労働組合組織と協議して確立された、リスク

²¹ Transparency in Supply Chains etc. A practical guide 2015, pp.32

²² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

の存在または実現に関連する警告および報告の収集メカニズム

5. 実施された対策を監視し、その効果を評価するシステム

この注意義務法は、議会（MP）だけではなく、労働組合や市民社会組織（civil society organizations）が策定に関わっている。この法律の制定は、企業の説明責任運動（corporate accountability movement）の歴史的な一歩であり、また法律制定プロセスへの市民社会の参加の重要性を示すもののだとして高く評価されている²³。

3. 一般データ保護規則とデューディリジェンス

(1) 企業の社会的責任（承前）

企業には、社会的責任（CSR）が問われる。境新一によれば、この社会的責任には、経済的責任、法的責任、倫理的責任、社会貢献的責任の4つがあるという。続けて彼は、世界医師会（The World Medical Association：WMA）の決議の例を挙げて、倫理的責任が法的責任に優先すべきであるとし、それは罰則がなくとも職務上の使命として自らに課すものでありながら、この自覚に欠ける経営者が少なくないと述べている²⁴。

著名な経営学者であるヘンリー・ミンツバーグは、企業の社会的責任を評価しつつも、「一部の企業が生み出した社会的問題を別の企業が解決できるというのは絵空事だ」として、社会に蔓延している企業の社会的無責任（social irresponsibility）を、企業の社会的責任によってすべて埋め合わせはできないと、その限界を指摘している²⁵。確かに、企業が犯す社会的問題（あるいは社会的無責任）を別の企業の社会的責任で補うことは難しい。

²³ Sandra COSSART, Jérôme CHAPLIER and Tiphaine BEAU DE LOMENIE, The French Law on Duty of Care, pp.1

²⁴ 境 pp.11

²⁵ ミンツバーグ pp.94

しかし、国連グローバル・コンパクトの原則2（人権侵害への非加担）が示しているように、ある企業が、別の会社、政府、個人、または他のグループが引き起こしている人権侵害に加担している場合、デューディリジェンスのプロセスを含めて人権に対する体系的な管理アプローチを持つことで、そのリスクを低減させることは可能であろう。少なくとも人権問題のような倫理的な社会的責任に対しては、サプライチェーンの範囲にある限り、デューディリジェンスを行使することで、企業がその責任を負うことができるはずである。

また、同じく著名な経営学者のP.F.ドラッカーは、組織（企業）の社会的貢献について、「問題の性格がその組織の能力に合致し、価値観にも合致していなければならない。本来の活動から逸脱したものでもなく、その延長上にあるものでなければならない」として、企業が果たせる社会的責任の限界を主張しつつ、その可能性についても言及している²⁶。ドラッカーがここで述べている意図とは異なるが、企業、特にグローバルなサプライチェーンを持つ企業が、人権侵害への非加担、すなわち共犯にならないという明確なミッションを持ち、事業活動のプロセスにデューディリジェンス（注意義務）を組み込むことができれば、本来の活動の延長上で、他企業の犯した社会的無責任に対して一定の責任を果たすことはできるのではないだろうか。

また既に述べてきたように「ビジネスと人権に関する指導原則」では、下記の通り、人権尊重の責任を国内法令の上位規範として位置づけ、企業に法的な責任を課している。

「人権を尊重する責任は、事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である。その責任は、国家がその人権義務を果たす能力及び／または意思からは独立してあるもので、国家の義務を軽減させるものではない。さらに、その責任は、人権を保

²⁶ ドラッカー pp.99.

護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある」²⁷

さらに、23 番目の原則では、どこで事業を行うにしても、重大な人権侵害を引き起こすまたは助長するリスクを法令遵守（legal compliance）の問題として扱うよう述べている²⁸。企業の社会的責任が強く求められる所以である。

国連グローバル・コンパクトでは、企業が人権尊重の責任を果たしていることを実証するため、デューディリジェンスを実施することを求めている。さらに、人権のような倫理的な責任に対しては、法的な責任を問う環境が整いつつある。非財務情報の公開といった限られた責任の範囲を超えて、英国における現代奴隷法、あるいはフランスにおける注意義務法のように、人権などへの悪影響を特定、防止、緩和するための注意義務プログラム（デューディリジェンス）の実施を、法律によって明確に定める事例も出てきた。私的自治や契約自由の原則によって守られてきた企業の活動にも、法律による制約が強く求められるようになったのである。

次節以下、人権デューディリジェンスの問題からは一旦離れ、異なる背景で登場してきた「一般データ保護規則」とその企業側の対応策としての「データ保護デューディリジェンス」について詳しく見ていくことにする。デューディリジェンス・プロセスの重要性が分かるはずである。

（2）一般データ保護規則

本節では、一般データ保護規則（General Data Protection Regulation : GDPR）について紹介する。

GDPR は、国連が主唱した「国連グローバル・コンパクト」や「ビジネスや人権に関する指導原則」とは異なり、2016 年に欧州議会で可決し、

²⁷ 11 番目の指導原則で、本稿でいえば 1 番目（企業の人権尊重）の解説で言及している。

²⁸ 23 番目の指導原則で、本稿でいえば 13 番目（企業の法令遵守）で言及している。

個人データの処理 (processing) に関連する自然人の保護についての規則および個人データの自由な移動に関する規則 (regulation) である。また欧州経済領域 (European Economic Area : EEA) に直接適用され、罰則 (制裁金等) を伴う強い規制であるとともに、その域外の国々にも大きな影響を与える法令としての効力を持つ。173 項の前文と 99 条の条文 (article) から構成されている。

GDPR は、EU を含む EEA 域内で取得した個人データを EEA 域外に移転することを制限するもので、対象となる事業者は、その法的形式を問わず、継続的に経済活動に従事するパートナーシップおよび団体を含め、経済活動に従事する自然人又は法人全てを指している。また EEA 域内に現地法人や駐在員事務所等が設置されていなくても、インターネット取引などで域内の個人情報を取得・移転する場合には適用となる。ただし、私的な、または家庭内において行われる行為の場合や、公共の安全や犯罪予防等に関わる場合は除かれている²⁹。

また、この規則は、個人データの保護の権利を守るだけでなく、EU 域内における個人データの自由な移動が、個人データの取扱いに関する理由によって制限されることも、また禁止されることもないことを明記している。すなわち EEA 内における経済活動の前提となる個人データの自由な移動が尊重される一方、域外へのデータ移動を制限するところに特色がある。一般データ保護規則で定義する個人データとは、識別された自然人または識別可能な自然人 (データ主体 : data subject) に関する情報を意味している。また特定可能な自然人とは、直接的または間接的に、氏名、識別 (identification) 番号、位置データ、オンライン識別子 (identifier) または自然人の身体的、生理的、遺伝的、精神的、経済的、文化的または社会的な同一性を示す一つ以上の要素によって特定できる者として定義されている。

なお欧州におけるプライバシー保護政策の特徴の一つは、プライバ

²⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>

シーの権利が人権として規定されていることである。例えば、欧州議会によって 1950 年に調印され、1953 年に発効した欧州人権条約（Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms）の第 8 条 1 項には、誰もが私的および家族生活、また住居および通信を尊重される権利があるとしている³⁰。また 2009 年のリスボン条約によって欧州基本条約同様の法規となった欧州連合基本権憲章（The Charter of Fundamental Rights of the European Union）においては、第 7 条で上記の欧州人権条約の 8 条を継承してプライバシーの尊重について述べ、さらに第 8 条第 1 項では個人情報の保護について、第 2 項では収集された自らのデータにアクセスし訂正する権利について、第 3 項ではこれらの規則を遵守（compliance）するために独立機関によって管理することが規定されている³¹。プライバシー権や個人情報の保護が基本的人権として位置づけられているように、GDPR もまた人権に関する規範原則としてみなされている。

なお、GDPR においては、プロファイリングを含む自動化された意思決定に関して、厳しい制限がかけられている。情報提供を受ける権利、アクセスの権利、訂正・消去・取扱いの制限の権利等、データ主体の権利保護が強く求められる内容となっている。

主なプロファイリング規制については、以下のとおりである³²。

第 5 条：個人データの取扱いと関連する基本原則

第 6 条：取扱いの適法性

第 9 条：特別な種類の個人データの取扱い

第 13 条：データ主体から個人データが取得される場合において提供される情報

第 14 条：個人データがデータ主体から取得されたものではない場合

³⁰ Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms

³¹ Official Journal of the European Union, C 83 Volume 53 pp.393

³² EU における GDPR（一般データ保護規則）の運用および対応に関する動向調査

において提供される情報

第 15 条：データ主体によるアクセスの権利

第 16 条：訂正の権利

第 17 条：消去の権利（忘れられる権利）

第 18 条：取扱いの制限の権利

第 21 条：異議を述べる権利

第 22 条：プロファイリングを含む個人に対する自動化された意思決定

第 35 条：データ保護影響評価

第 37 条：データ保護オフィサーの指名

第 38 条：データ保護オフィサーの地位

第 39 条：データ保護オフィサーの職務

(3) データ保護デューディリジェンス

上述したように欧州連合基本権憲章第 8 条第 3 項で、個人情報の保護に関しては独立機関による管理が規定されている。その管理機関がデータ保護機関（Data Protection Authority：DPA）である。DPA は EU 加盟各国に設置され、情報の管理者あるいは処理者が GDPR の規則に従って個人情報を正しく処理されているかを監督している。

英国の個人情報保護監督機関（Information Commissioner's Office：ICO）は、この DPA の一つであるが、2019 年にホテル業界最大手のマリOTT社（Marriott International, Inc.）を、顧客情報の流出事案によって GDPR 違反で訴え、多額の制裁金（9920 万 396 ポンド）を課す意向であると公表している³³。マリOTT社は、2014 年にスターウッド社（Starwood hotels group）を買収しているが、スターウッド社で生じたシステム侵害の法的責任を、買収後のマリOTT社が負うことになったのである。これは、マリOTT社がスターウッド社を買収する際に、個人

³³ 田中・根橋 pp.64

データに関わるデューディリジェンス（データ保護デューディリジェンス）を実施する責任があることを示したものである。

企業が合併や買収（Mergers and Acquisitions : M & A）を行う場合、対象企業のデューディリジェンスが欠かせないが、その主たる目的は資産価値を適正に評価するためであった。だが、人権尊重に関して、企業が果たすべき注意義務（人権デューディリジェンス）が必要とされるように、GDPRによって個人情報に関してもその注意義務（データ保護デューディリジェンス）が求められるようになったのである。

データ保護デューディリジェンスは、「（合併や買収を行おうとする）対象企業に内在するリスクの正確な理解を踏まえた経営判断を行うため、買収に係る意思決定前に、対象企業における個人情報保護関連のリスクを合理的に可能な限り洗い出す」³⁴ためのプロセスである。これは先に述べた大矢のいう意思決定規範としての経営法学の考え方に近く、事後的な紛争処理を行うための既存の法律（経営六法）では対処はできない内容を含んでいる。

さて、データ保護デューディリジェンスが行う調査では下記の項目が想定されている。それは、個人情報保護法制の遵守状況の確認、過去および現在の個人情報の漏洩の発生状況およびその対応状況の確認、将来における個人情報の漏洩リスクの評価等である。さらに買収により承継した個人情報の自社事業への利活用を想定する場合においては、対象企業がどのようなデータを取得・保有しているのか、また当該データを買収者の事業において利活用できるのか、といった項目が考えられている³⁵。

そして、上記調査項目をカバーするために行われるデータ保護デューディリジェンスの具体的内容については下記のとおりである³⁶。

³⁴ 梅津・石川・田中・根橋 pp.52

³⁵ 同 pp.51

³⁶ 同 pp.51

①データマッピング

主な目的：対象企業の保有する個人情報の種類、利用目的、所在、利用状況等の把握、適用法令の特定。

主な手順：対象企業で過去実施したデータマッピングに係るアセスメントレポートのレビュー。質問票による各部署への書面調査。各部署担当者へのインタビュー。

②法令遵守状況の確認

主な目的：データマッピングの結果を踏まえた、法令等と対象企業の対応とのギャップの確認。

主な手順：対象企業で実施済みのデータマッピングに係るアセスメントレポートのレビュー。法令遵守に係る内部監査資料のレビュー。質問票およびインタビュー結果の各国弁護士によるレビュー。追加的なインタビューの実施。

③個人情報保護関連書類レビュー

主な目的：社内規定、プライバシーポリシー、データ処理契約、域外移転関連書類等が、対象企業による個人情報の処理に照らして十分かの確認。

主な手順：社内規定、プライバシーポリシー、データ処理契約、標準的契約条項（Standard contractual clauses：SCC）等の各国弁護士によるレビュー。

④個人情報関連のセキュリティ評価

主な目的：対象企業における個人情報関連のセキュリティ制度の評価。サイバーセキュリティ対策の技術的な十分性の確認。

主な手順：情報セキュリティ制度に関するインタビュー。情報セキュリティ対策の専門家による技術的評価の実施。対象企業で過去に実施済みのデータ保護影響評価（Data Protection Impact Assessment：DPIA）のレビュー

⑤個人情報漏洩事案等の発生状況調査

主な目的：現に認識されている顕在的・潜在的な漏洩リスク等の確

認。

主な手順：担当者へのインタビュー実施。紛争に関する主張書面や、社内における監査や分析に関わる書類のレビュー。

企業が M & A を行う際には、対象企業の財務上の評価が重視されるが、データ保護デューディリジェンスにおいては、GDPR の規制により技術評価を含む様々な調査が求められる。従って買収側においては、これらの調査をする主体として、法令違反や権利侵害訴訟等の法務リスクの分析を行う弁護士だけではなく、システムの脆弱性その他に起因する将来における漏洩の発生可能性等を、技術的に分析可能な IT の専門家などが含まれる³⁷。IT の専門家を必要とするところがデータ保護デューディリジェンスの特徴といえよう。また先に述べたように、GDPR はプロファイリングを含む自動化された意志決定に関して厳しい制限をかけている。AI によるブラックボックス化された自動意志決定は自己決定権の侵害といえるが、今後、IT の専門家による自動意志決定の可視化が強く求められるようになるであろう。

次章では、再度、人権デューディリジェンスの問題に戻り、特に日本における事例を見ていくことにする。

4. 人権デューディリジェンスのプロセス

(1) 日本における人権デューディリジェンス

前章で、データ保護デューディリジェンスの調査項目やその内容について詳しく見てきた。GDPR に関するリスク回避を目的としているのは明らかであるが、特に、マリオット社の事例もあり、M & A 時の注意義務の遵守が重視されている。

しかしながら、企業の社会的責任、特に人権問題が問われるのは、買収や合併時の注意義務に限らないであろう。既に見てきたように 1999

³⁷ 同 pp.52

年には、国連グローバルコンパクトによって、人権、労働、環境、腐敗防止に関わる 4 分野 10 原則が提唱され、さらに 2011 年には、国連人権理事会において、ビジネスと人権に関する国連指導原則が国連人権理事会によって承認されている。また、その前年（2010 年）には、非営利組織である国際標準化機構（International Organization for Standardization : ISO）によって、組織の社会的責任に関する国際規格（ISO26000）が発行されていることにも注目したい。そして、この規格の日本版として、日本工業規格から「JIS Z 26000:2012」（社会的責任に関する手引）が発行されている。

「JIS Z 26000:2012」には、組織統治・人権・労働慣行・環境・公正な事業慣行・消費者課題・コミュニティ参画およびコミュニティの発展という七つの社会的責任の中核主題ならびに課題が取り上げられている。さらに、社会的責任が、組織のパフォーマンスに与える影響として、「組織の競争上の優位性」「組織の評判」「労働者若しくは構成員、顧客、依頼主又は利用者を引き付け、とどめておく組織の能力」「従業員のモラル、コミットメント及び生産性の維持」「投資家、所有者、資金寄与者」「スポンサー及び金融界の見解」「組織と、会社、政府、メディア、供給者、同業者、顧客及び組織が活動するコミュニティとの関係」が挙げられている³⁸。JIS Z 26000:2012 が示している規格がリスク管理に留まらず、経営戦略上の意思決定に関わっていることが分かる。

さて、上で述べたように、JIS Z 26000:2012 では、人権を社会的責任の中核主題の一つとして取り上げているが、「国家が人権保護の義務を実現できない、又は実現するのを欲しないということにかかわらず、組織には全ての人権を尊重する責任がある」ことを明記し、国内法を超えた普遍的な原則として人権の尊重を求め、続けて人権デューディリジェンスに関して以下のように述べている。

³⁸ JIS Z 26000:2012 序文

「人権尊重の責任を果たすには、デューディリジェンスが必要である。国家が人権保護の責務を果たせない場合には、組織は、人権を尊重するというその責任を確実に果たすために特に気を配るべきである。人権のデューディリジェンスが、通常の事業活動に不可欠なことを以上の行動の必要性を指摘するかもしれない。（中略）非国家組織の基本的な責任は、人権を尊重することである。だが、組織が人権を尊重する以上の行動をとったり、人権の実現に貢献してもよいのではないかと期待するステークホルダーもいるかもしれない。影響力の範囲という概念は、組織が、様々な権利保有者の中で人権を支援するための機会の範囲を把握するのに役立つ。つまりこの概念は、組織が、他者に影響力を及ぼし、これに働きかける自らの能力、自らが最も影響を及ぼす可能性のある人権問題、及び当該権利保有者を分析するのに役立つかもしれない」³⁹

日本工業規格（JIS Z 26000:2012）は、手引（guidance）であって、認証を目的としたものではない。だからこそ、この手引を、組織（企業）が人権を尊重し、あるいはそれ以上の行動を自主的に起こすための、指導原則さらには規範原則として位置づけることもできる。

実は、人権デューディリジェンスに関しては、企業法務的な立場からは、いわゆる取締役の善管注意義務（会社法 330 条）と同義であるという主張もある。さらに、同義務に基づく内部統制システムの整備・運用義務（会社法 348 条 3 項 6 号ならびに 362 条 4 項 6 号）とほぼ同義に考えることができるという⁴⁰。しかしながら、同手引きでは、「国内法の遵守義務を果たしているということをもって企業はその人権を尊重する責任を免除され则认为することはできない」として、人権の国際基準等の国際行動規範を考慮に入れて包括的に捉える必要があることに言及している⁴¹。人権デューディリジェンスというプロセス自体を、法務の枠を

³⁹ JIS Z 26000:2012 pp.29

⁴⁰ 人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引） pp.26

超えた企業の社会規範として位置づけたい所以である。

(2) 人権デューディリジェンスの実践

企業に限らず組織が人権に関する悪影響を認識し、防止し、対処するための一連のプロセスが、人権デューディリジェンスであった。人権デューディリジェンスの内容やプロセスについては、企業によって若干異なっているが、ここでは、NEC グループについては方針を、ファーストリテイリンググループにおいてはプロセスを、キリンホールディングスにおいては評価に関する各事例を取り上げる。最初に、NEC グループの例⁴²を取り上げ、企業の人権に関する基本的な方針を紹介したい。

・ NEC グループの事例（方針）

NEC グループの人権方針は、「NEC グループ企業行動憲章」「NEC グループ行動規範」を含む「NEC Way」（NEC グループにおける経営活動体系）に基づいた人権への取り組み方針を詳述するものであり、NEC のすべての役員と従業員に、以下の方針を適用するとしている。

①あらゆる企業活動の場面において、基本的人権を尊重し、人種、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別と性自認、性的指向、および障がいの有無等の理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為をしてはならない。

②従業員の雇用・労働にあたっては、各国・各地域の法令を遵守した行動を取るが、児童労働および強制労働はいかなる場面においても認めることなく、決して行わない。

③ICT 提供者として自らの企業活動がプライバシーなどを含めた人権課題を引き起こさないよう最善の注意を払う。また、NEC は、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーやその他の関係者に対して

⁴¹ 同 pp.23

⁴² サステナビリティレポート 2018 pp.85

も、同様の人権尊重と、その取り組みが不十分であった場合には適切な対処を求める。

NEC グループにおける基本的人権の尊重に関しては、憲法第 14 条の平等権からの引用が見られるが、さらに性自認、性的指向、障がいの有無を加えている点で先進的な人権の扱いを行っている。また児童労働や強制労働に対して強い意思表示が見いだせる。さらにバリューチェーンにおけるビジネスパートナー等に対しても同様の人権の尊重を求めることで、国連グローバル・コンパクトの人権侵害への非加担に関する原則 2 にも言及しており、評価できる内容である。

・ファーストリテイリンググループの事例（プロセス）

次に、ファーストリテイリンググループにおける人権方針から、人権デューデリジェンスの具体的なプロセスについて見ていく⁴³。

同グループでは、自社の人権方針に従い、5つのプロセス（①リスクの特定、②リスクの分類と評価、③実行計画の策定、④実行とモニタリング、⑤コミュニケーション）を実行するとともに、取引先工場のモニタリングやステークホルダーとのエンゲージメントを通じ、新規取引や生産国などの新しい事業環境のリスク評価も行っている。

最初に、「リスクの特定」では社内のインタビュー、データ分析、ステークホルダーエンゲージメントを通じてリスクの特定を行い、顕在リスクと潜在リスクをリスト化し、OECD その他の国際的ガイドラインに照らして漏れがないかを確認する。次に、「リスクの分類と評価」では、特定されたリスクの深刻度と発生可能性を分析し、喫緊に対処すべきリスクを特定する。続けて「実行計画の策定」では、主要部分によるリスク分類・分析を行い、人権侵害と企業活動の関連性や対応策の効果を分析した上で、どの対応策を取るか決定し、実行計画を策定する。そして「実

⁴³ <https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>

行とモニタリング」では計画通り実行されているかモニタリングを行い、最後に「コミュニケーション」プロセスで、特定されたリスクへの対応策及び人権デューディリジェンスの一連のプロセスから得られた結果について、ウェブサイトでの情報公開を行っている。

なお、ファーストリテイリンググループでは、従業員、サプライチェーン、顧客（子どもの権利を含む）を重点領域としている。同グループ内部では、ハラスメントや差別の問題が潜在的かつ重要なリスク課題として取り上げられる一方、自社以外のサプライチェーンでは調達先の国や地域の経済的・社会的状況などにより、サプライチェーンで働く労働者が脆弱な立場に置かれやすいことをリスクとみなしている。

NEC グループとの違いは興味深い。NEC グループでは、企業内における「価値の連鎖」を意味するバリューチェーンを対象としているのに対して、ファーストリテイリンググループでは、明確にサプライチェーンと位置づけている。ファーストリテイリンググループが、原材料の調達から加工まで海外に依存するサプライチェーンを重視したグローバル企業であることが、その理由であろう。

・キリンホールディングスの事例（評価）

人権デューディリジェンスのプロセスを理解したところで、その具体的な事例としてキリンホールディングスの例を見ていきたい。本稿では、キリングroupが人権方針策定時に行った国別の人権リスク評価から、ミャンマー事業における人権影響評価を取り上げる。

まず、キリンホールディングスでは、人権デューディリジェンスを実施する際に、国際的な人権・労働基準における指針や外部機関との協議を経て、酒類・飲料業界において重要と考えられる人権課題を抽出している。下記がそのリストである⁴⁴。

⁴⁴ https://www.kirinholdings.co.jp/csv/human_rights/duediligence.html

- A. 労働時間
- B. 賃金
- C. 労働安全衛生
- D. 差別・ハラスメント
- E. 結社の自由と団体交渉権
- F. 強制労働
- G. 児童労働
- H. プライバシーに関する権利
- I. 情報発信における差別的な表現
- J. 製品の安全・品質
- K. 製品の責任あるマーケティング・販売活動
- L. コミュニティへの負の影響

次に、これらの人権課題に対して、国際機関や NGO のデータベースをもとに事業国や調達国を対象にした国別の人権リスク評価を行い、プライオリティを決定し、その結果、ミャンマー事業、ラオス（調達先）、中国事業を対象とした人権デューデリジェンスを順次実施していくことを計画し、この優先順位に従って、ミャンマー事業における人権影響評価の報告書（2018 年度）を公開した。また翌年には、活動進捗のアップデート版を公開している。人権影響評価の実施形式については下記のとおりである。現地当事者へのインタビューを重視していることがよく分かるはずだ。

- ・ ミャンマーブルワリー（MBL）およびマンドレーブルワリー（MDL）の工場や主要ディストリビューター 2 件、料理店 1 件、精米業者 2 件、米農家の現地調査。
- ・ MBL および MDL のマネジメントチーム、及び生産・人事・調達部門とのインタビュー。
- ・ MBL および MDL の工場直接雇用従業員、工場構内協力会社従業

員とのインタビュー。

- ・ディストリビューター、精米業者、米農家、米トレーダーの従業員及びマネジメントとのインタビュー。
- ・MBL および MDL での既存慣行および手順類のレビュー。

以下、ミャンマー事業における人権影響評価の報告書（2018 年度）⁴⁵の中から「労働安全衛生」「労働者の権利」「強制労働」の三つを取り上げ、リスク・要改善箇所の評価を記載する。適切な評価を行うために広範な調査が実施されているのがよく分かる。

①労働安全衛生におけるリスク・要改善箇所

- ・重量物の移動や高所作業などを行う際、工場構内協力会社従業員やディストリビューターの従業員が適切な防護服や装備を身に着けていない事例がある。
- ・工場構内協力会社は労働安全衛生リスクの認識が不足しており、これらのリスクに対してより脆弱である。作業中に発生する可能性のある危険に関する教育や訓練、予防措置が不十分である。また、従業員の頻繁な入れ替わりのために効果的な訓練が難しい。

②労働者の権利におけるリスク・要改善箇所

労働時間

- ・ディストリビューター、飲料店、および操業時間外に修理及び保守サービスを提供する工場構内協力会社、MBL の営業及びマーケティング部門における不規則な労働時間のリスクがある。

賃金

- ・MBL の社員食堂運営業者の賃金体系は、寮・食費を支給の上での賃金であり、最低賃金や残業手当等に関する妥当性の判断が難しい。

⁴⁵ ミャンマー事業における人権影響評価（2018 年実施）

差別・ハラスメント

- ・採用前の国民登録証確認は、宗教差別を可能とするリスクがある。
- ・MDL における現行の苦情処理メカニズムは、直属上司を経由する仕組みのため直属上司からのハラスメント等に対応できない。また、構内協力会社は使用できない。
- ・内部通報制度は MDL では計画段階である。

結社の自由

- ・従業員代表は、選挙等民主的方法による選出ではなく、現在の経営層からの指名である。
- ・MDL では、正式な労使協議の場はない。

③強制労働におけるリスク・要改善箇所

- ・今回の人権影響評価では、一部の工場構内協力会社やビジネスパートナーが過剰な寮費や斡旋料を従業員に課している可能性を排除することができなかった。

MBL、MDL ともキリンググループが投資している現地企業であり、明らかにステークホルダーであるのは確かであるが、原料の調達先である米農家や精米業者のようなサプライヤーや料理店のようなビジネスパートナーだけではなく、また MBL の社員食堂運営業者に見るように、工場構内協力会社やその従業員も、その調査および評価対象としているところが注目すべき点といえる。どこまでを人権デューディリジェンスの対象範囲（スコープ）とするかは、キリンホールディングスの一存で決まる。キリンググループ全体の人権方針を決め、国内法を超えて人権侵害への「非加担」に積極的に取り組む行動こそ、企業経営の本旨というべきではないであろうか。

・キリンホールディングスの事例（企業防衛）

次に、人権デューディリジェンスの継続が、企業防衛を果たす事例を

紹介したい。上記のようにキリンホールディングスは、人権デューデリ
リジェンスに関して、ミャンマーでの事業を最優先に行ってきた。しか
しながら、2018年6月14日、アムネスティ・インターナショナルは、キ
リンホールディングスの子会社のミャンマー・ブルワリーが、計30,000
米ドルの寄付をミャンマー国軍及び当局に実施したという疑惑について
報じたのである⁴⁶。キリンホールディングスは、アムネスティ・インター
ナショナルの発表に即座に反応し、その翌日（同年6月15日）に、企業
ウェブサイト上で弁明を行っている。以下、その報告内容である⁴⁷。

「30,000米ドルはラカイン州の紛争における人道支援を目的に行われ
た3回の寄付の合計であり、それぞれ次のとおりです。

- ①ミャンマー・ブルワリーがミャンマー・エコノミック・ホールディ
ングス社から人道支援を目的とした寄付要請を受け、2017年9月
1日に6,000米ドルを同社に寄付しました。
- ②ミャンマー・ブルワリーの従業員が2017年9月23日に2,000米
ドル分の米と食用油を被害者へ直接寄付しました。
- ③ミャンマー・ブルワリーが社内外から22,500米ドルの寄付金を
集め（うち7,200米ドルがミャンマー・ブルワリーからの寄付）、
2017年10月3日に現地（ラカイン州シットウエ）のボランティ
アの方々に直接寄付しました。

以上のとおり、②③については被害者及びボランティアの方々に直
接寄付しており、ミャンマー国軍にわたったという認識はありません。

①については、上記のとおり、あくまで人道的な目的に使われる前提
で実施されたものですが、アムネスティ・インターナショナルの懸念
に対しては真摯に取り組むべきと判断し、現在調査を実施中です。当
社は2018年2月に「キリングループ人権方針」を策定し、全事業にわ

⁴⁶ アムネスティ・インターナショナルの下記公式サイト参照。

https://www.amnesty.or.jp/en/news/2018/0615_7454.html

⁴⁷ https://www.kirinholdings.co.jp/news/2018/0615_01.html

たって人権の尊重に努めており、新規の寄付は見合わせた上で、寄付プロセスの改善に着手しています。」

さらに、12月14日、キリンホールディングスは、「当社ミャンマー事業に関するアムネスティ・インターナショナルからの質問への対応進捗報告について」の報告書を同サイトに掲載し、当該疑惑に関してフォローアップしている。以下が、その調査報告の内容である⁴⁸。やや長文になるが、キリンホールディングスの人権に対する取り組み方がよく分かるため、原文をそのまま掲載する。

「当該寄付は人道支援を目的とした寄付要請を受け、あくまで人道的な目的に使われる前提で実施されたものですが、これがミャンマー国軍に対して実施されたのではないかというアムネスティ・インターナショナルの指摘に真摯に対応すべく、当社は調査を実施いたしました。その結果、6,000米ドルは銀行送金によってラカイン州政府へ送金されたことを確認しています。しかしながら、現時点では、当該寄付が本来意図していたとおり、人道支援目的に使用されたことを最終的に確認するまでには至っておりません。

人道支援を目的とした当該寄付の用途について十分な説明ができないことは遺憾であり、MBLにおけるより明確な人道支援寄付方針と厳格なデューデリジェンス、フォローアップ体制の必要性を認識しております。当社は引き続き調査を継続するとともに、チェック機能の強化に向けた対応を迅速に進めてまいりました。

今回のアムネスティ・インターナショナルからの指摘を受け、寄付に関するポリシーとデューデリジェンスの改善が実現できるまで、MBLによる新規の企業寄付を見合わせました。MBLの企業寄付方針について社外コンサルタントによる精査、検討を行い、その監修の

⁴⁸ https://www.kirinholdings.co.jp/news/2018/1214_01.html

もと8月に人道支援寄付及びボランティア活動方針を新規に制定いたしました。本方針の概要は下記の通りです。(中略) 本方針は MBL のコーポレート・シチズンシップ(企業市民)として人道支援活動の透明性を担保することを目的として制定されました。本方針は、MBL は、教育、健康、スポーツ、災害救助といった分野において、また民族、社会的背景、宗教に関わらずコミュニティにおけるすべての人々のために活動する正当な社会活動団体のみを支援する、と規定しています。本プログラムの目的は人道支援のみに絞られており、MBL は政治的に中立な活動のみに対し支援を行います。

MBL はこれらの人道支援寄付について、企業による社会との関わりの重要な一環として認識しておりますが、MBL は支援を要請する主体と、要請されている支援内容について深く理解する必要があります。当社は同独立コンサルタントを起用し新人道支援寄付及びボランティア活動方針に基づく社内実施ガイドラインを制定いたしました。本ガイドラインには、支援を要請している主体が人道支援寄付方針の基準要件を満たすかどうかを MBL が評価するためのチェックリストが含まれています。また、寄付の使途について適切な透明性が確保できるように、支援要請の主体が寄付の使途についてどのような証拠書類を揃えるべきかといったことについても規定しています。(中略) 新規企業寄付及びボランティア活動方針のコンプライアンス順守と改善項目の洗い出しに向けて、定期的に社内監査を実施することと致しました。」

キリンホールディングスの取った速やかな対応は、企業防衛策として効果的であったようで、アムネスティ・インターナショナルのサイトには、当該企業に関する続報記事は出ていない。キリンホールディングスが、「明確な人道支援寄付方針と厳格なデューデリジェンス、フォローアップ体制」の必要性を認識し、人権デューデリジェンスの改善を約束する真摯な姿勢は、リスク管理の業務遂行を示すだけでなく、当該

企業の規範原則の忠実な履行を明らかにしている。

上述した注意義務法はフランスの国内法であるが、同様の法律の存在しない日本企業が注意義務法に匹敵するデューデリジェンスを実施しているのは着目すべき事実であろう。すべての日本企業がキリンホールディングス同様の人権デューデリジェンスを実施しているわけではないが、日本工業規格（JIS Z 26000:2012）の手引を通じて、人権に対して、より厳密で体系的な注意義務を履行することは可能である。企業経営の規範原則が、法律内に留まる必要性はまったくないことが、キリンホールディングスの事例からもよく分かる。

5. 結語

序章で述べたように、フリードマンにとって、企業に課されたただ一つの社会的責任とは、「公正かつ自由でオープンな競争を行うというルールを守り、資源を有効活用して利潤追求のための事業活動に専念すること」であった⁴⁹。だが、企業の社会的責任が広く問われる現代においては、逆に社会の利益を高めることが、結果的に企業の利益に結びつくような考え方も広がってきている。

既に述べたように、日本工業規格が発行した社会的責任に関する手引（JIS Z 26000:2012）では、非国家組織の基本的な責任は人権を尊重することであるとして、組織（企業）が人権を尊重する以上の行動をとることを期待するステークホルダーの存在について言及している⁵⁰。社会的責任投資（Socially responsible investment：SRI）も、この潮流に従った投資戦略といえよう。

だが、経済的なリターンを追求しつつ、同時に倫理的な側面も追求するのは難しい。企業の事業活動に対して絶えずモニタリングを行い、違反が見つかれば改善する。この一連の注意義務の励行を、企業の本旨としての事業活動に組み込むことが必要である。

⁴⁹ 同 pp.248

⁵⁰ JIS Z 26000:2012 pp.29

本稿で紹介した人権に対する法律や規則においても、デューディリジェンスの遂行を求めている。上で述べた JIS Z 26000:2012 でも、国家が人権保護の責務を果たせない場合は、代わりに組織（企業）が人権を尊重する責任を果たすことを求め、さらに人権デューディリジェンスを行うことで通常の事業活動以上の行動を取る必要性が生じる可能性について示唆している。デューディリジェンスというプロセスそれ自体を、企業が意識すべき社会規範として捉えることはできないであろうか。

前章の最後に、キリンホールディングスによるアムネスティ・インターナショナルへの回答文書を掲載した。文書では単に疑惑に答えるだけではなく、デューディリジェンスの強化を約束しており、企業の人権問題に取り組む強い意志を感じることができる。デューディリジェンスの忠実な遂行が、企業の倫理観を高め、さらに実効性あるものにしていく過程を見いだすことができよう。デューディリジェンスは、リスクの回避といった企業防衛上の手段であるだけではなく、企業が人権問題に関して主体的に取り組む、企業のミッションとして積極的に関与すべき契機になりうる。自己情報コントロール権など新しい人権を包摂しつつ拡大・多様化する人権問題に対して、その社会的責任を果たすためには、企業によるデューディリジェンスの積極的な活用が必要である。デューディリジェンスは、法務の枠を超えた普遍的な規範原則を提示しているのだといえる。

引用文献

- 伊藤壽英 (2017) 「経営学と法的アプローチに関する一考察」立教ビジネスレビュー 10 巻
大垣尚司 (2017) 「経営と法 方法論的序説」法と経営研究、第 1 号、信山社
大矢息生 (1986) 「リーガルリスク管理と経営法学」学陽書房
大矢息生 (1991) 「新版現代の経営法学」成文堂
大矢息生 (1994) 「会社法規部機能論」学陽書房
加賀山茂 (2017) 「法と経営 (Law & Management) の基本的な考え方」「経営と法 方法論的序説」法と経営研究 第 1 号、信山社
境新一 (2005) 「法と経営学序説」文眞堂

- 林隆敏 (2015) 「イギリスにおける企業リスク情報の開示実態」 商学論究 62 巻
4 関西学院大学
- 田中浩之・根橋弘之 (2019) 「最新 GDPR 執行事例に基づくグローバルデータ
保護デューデリジェンスの展望（前編）」 Business Law Journal No.139 2019
- 梅津英明・石川大輝・田中浩之・根橋弘之 (2019) 「最新 GDPR 執行事例に基づ
くグローバルデータ保護デューデリジェンスの展望（後編）」 Business Law
Journal No.140 2019
- 間嶋崇 (2012) 「組織の中の『人権』」 組織科学 Vol.46 No.1
- P.F. Drucker (2003) The New Realities. Routledge (P.F. ドラッカー 上田惇生
（訳） (2004) 新しい現実 ダイアモンド社)
- Henry Mintzberg (2015) Rebalancing Society: Radical Renewal Beyond Left,
Right, and Center. Berrett-Koehler Publishers (ヘンリー・ミンツバーク 池
村千秋 (訳) (2015) 私たちはどこまで資本主義に従うのか ダイアモンド社)
- Milton Friedman (1962) Capitalism and Freedom. University of Chicago Press
(ミルトン・フリードマン 村井章子 (訳) (2008) 資本主義と自由 日経 BP
クラシックス)
- 人権デュー・デリジェンスのためのガイダンス（手引）日本弁護士連合会
2015 ([https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/
opinion_150107_2.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf))
- EU における GDPR（一般データ保護規則）の運用及び対応に関する動向調査
野村総合研究所 2019 ([https://www.ppc.go.jp/files/pdf/gdpr-doukou-
report.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/gdpr-doukou-report.pdf))
- サステナビリティレポート 2018 日本電気株式会社 コーポレートコミュニ
ケーション部 2018 (https://jpn.nec.com/csr/ja/pdf/2018_report.pdf)
- ミャンマー事業における人権影響評価（2018 年実施）
(https://www.kirinholdings.co.jp/csv/human_rights/pdf/myanmar_jp.pdf)
- Sandra COSSART, Jérôme CHAPLIER and Tiphaine BEAU DE LOMENIE
(2017) The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making
Globalization Work for All, Business and Human Rights Journal, Volume 2,
Issue 2
- Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms
1950
- Official Journal of the European Union, C 83 Volume 53 2010
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2012
- Transparency in Supply Chains etc. A practical guide 2015
- The Ten Principles of the UN Global Compact（ビジネスと人権に関する指導原
則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために (<https://www.unic>

- or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/ 最終閲覧：2020/6/1)
- 日本工業規格 JIS Z26000:2012 (<http://kikakurui.com/z26/Z26000-2012-01.html> 最終閲覧：2020/6/1)
- ファーストリテイリンググループ（人権）(<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html> 最終閲覧：2020/6/1)
- 人権デューデリジェンスの実施 (https://www.kirinholdings.co.jp/csv/human_rights/duediligence.html 最終閲覧：2020/6/1)
- JAPAN: Investigate brewer Kirin over payment to Myanmar military amid ethnic cleansing of Rohingya (https://www.amnesty.or.jp/en/news/2018/0615_7454.html 最終閲覧：2020/6/1)
- 当社ミャンマー事業に関するアムネスティ・インターナショナルのリリースについて (https://www.kirinholdings.co.jp/news/2018/0615_01.html 最終閲覧：2020/6/1)
- 当社ミャンマー事業に関するアムネスティ・インターナショナルからの質問への対応進捗報告について (https://www.kirinholdings.co.jp/news/2018/1214_01.html 最終閲覧：2020/6/1)
- The Ten Principles of the UN Global Compact (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> 最終閲覧：2020/6/1)
- UN Human Rights (<https://www.ohchr.org/EN/pages/home.aspx> 最終閲覧：2020/6/1)
- LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte = JORFTEXT000034290626&categorieLien = id> 最終閲覧：2020/6/1)
- REGULATION (EU) 2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri = CELEX:32016R0679> 最終閲覧：2020/6/1)

